

เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถมนุษย์แบบเน้นประสบการณ์การฝึกอบรม

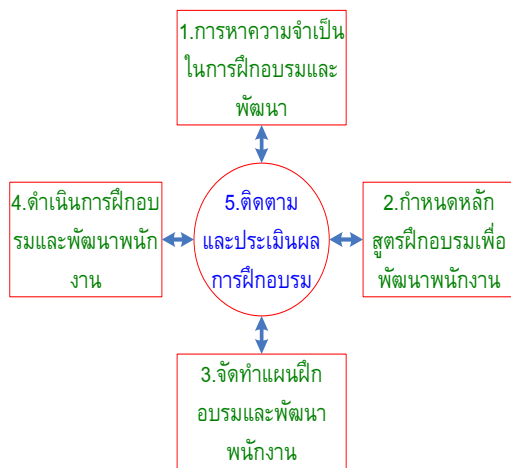
ธวัช ชมภู¹

1. บทนำ

การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่มีคุณภาพ การมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความชัดเจนสามารถขยายผลให้กับวงการศึกษานำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน [1] ในการออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรา 24 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย [2] เพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาโดยนำเอาวิธีการที่เป็นรูปแบบของเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Human Performance Technology) ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการตั้งแต่การวิเคราะห์ การเลือกวิธีการการผลักดัน สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคน รวมถึงการประเมินผลในทุกขั้นตอนของระบบ [3] ขั้นตอนของเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์นำมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยเฉพาะวิธีการเรียนด้วยการฝึกปฏิบัติและเน้นประสบการณ์ โดยมีการจัดการให้เกิดสถานการณ์ขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นระบบตามแบบแผนหรือ

รูปแบบการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยวางแผนการจัดองค์ประกอบและงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่ง ประสบการณ์ทางการศึกษาจะเป็นการรู้สึก สัมผัส การรับรู้ การจำ การคิด ตลอดจนอารมณ์ต่างๆ ทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้รับในวันนี้กลายเป็นสิ่งที่ช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนในวันข้างหน้า [4] บุคลากรที่มีคุณค่าจะต้องมีการฝึกฝนทั้งทักษะ ความรู้และเจตคติในงานที่ทำ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดต่อวัฒนธรรมขององค์กร [5] สิ่งหนึ่งที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรคือการฝึกฝนความรู้จากการฝึกอบรมในหน่วยงานทั้งภาครัฐและบริษัทเอกชน ทำให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการหรือพนักงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทเอกชนกลายเป็นคนไทยที่มีคุณภาพ [6] การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจตลอดช่วงอายุงานซึ่งนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางกับทุกวงการในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรทั้งก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) และระหว่างช่วงการทำงาน (In-Service Training)

¹ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: ch_tawach@hotmail.com



ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องมีในทุกขั้นตอนของการฝึกอบรมจึงจะทำให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมส่วนมากจะเป็นทบทวนเนื้อหาของงานเพื่อทบทวนวิธีการทำงานเดิมและการต่อเติมงานใหม่รวมทั้งการนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้งานฝ่ายที่ทำหน้าที่ในการจัดการฝึกอบรมจะต้องมีหน้าที่ในการจัดวางหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละสาขาอาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทักษะประสบการณ์ในงาน

จากความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ด้วยวิธีการฝึกอบรมซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร ดังที่ได้กล่าวผู้เขียนบทความได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมด้วยวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้การฝึกปฏิบัติจริงและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการป้องกันและการแก้ไขปัญหาทางการเรียนการสอนโดยเน้นประสบการณ์จริง ผู้เขียนบทความจึงมีแนวคิดที่จะนำรูปแบบของเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์แบบเน้นประสบการณ์การฝึกอบรม เพื่อศึกษาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ในการบริหารจัดการการ

ฝึกอบรมและนำเสนอรูปแบบการสอนแบบประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติทางการฝึกอบรม

2. กรอบแนวคิดการวิจัย

คุณภาพของการศึกษาและความสามารถของมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันกันสูงมากมีทั้งองค์กรภาครัฐบาลและเอกชน ที่จะต้องเพิ่มงบประมาณการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีในหน่วยงาน ซึ่งเป็นช่องทางในการเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เช่น การทำงานบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต แต่เป็นที่น่าเสียดายที่บุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานในแถบชนบทห่างไกลความเจริญ ยังมีหลายหน่วยงานที่ยังขาดโอกาสนี้อยู่ ในการเตรียมความพร้อมในการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการลงทุนเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ในหน่วยงานให้รู้จักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้การทำงานของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน [7] เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในหลายหน่วยงานนั้นสามารถสร้างความก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานหลายหน่วยงานซึ่งจะต้องวางมาตรฐานทางการศึกษาได้ หากครูที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และการถ่ายทอดความรู้ผ่านทางวิทยากรจากการฝึกอบรม โดยสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับหลักสูตรการเรียนรู้หรือหลักสูตรการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการพัฒนาครูแกนนำของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เคยมีคณะวิจัยได้เคยวิจัยไว้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นโครงการจิตกุศลที่ครูแกนนำที่มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติทางเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ [8] ในปัจจุบันยังมีอีกหลายหน่วยงานที่มี

ความต้องการฝึกอบรมที่มีลักษณะดังที่กล่าวมา หากแต่ยังขาดการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ดังนั้นการช่วยเหลือจะต้องช่วยเหลือตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สำคัญที่สุดคือโครงการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในห้องเรียนที่ห่างไกลความเจริญที่อยู่ในแถบต่างจังหวัด เพื่อให้เป็นวิทยากรหรือครูแกนนำที่จะต้องถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตัวเอง ในการฝึกอบรมบุคลากรจะมีการสอนทักษะเกี่ยวกับ เช่น วิธีการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้งาน จากนั้นการติดตั้งระบบปฏิบัติการ การติดตั้งโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับการใช้งานและการเรียนรู้การติดตั้งระบบเครือข่าย การสอนให้บุคลากรรู้วิธีการตรวจเช็คและทำการลงมือซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์เมื่อมีปัญหา สุดท้ายครอบคลุมถึงนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามหลักสูตรการฝึกอบรม โดยมุ่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ใช้ความคิดขั้นสูงเพื่อยกระดับการเรียนรู้ จากผลการศึกษาและสนทนากับวิทยากรแกนนำ ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน หลายแห่งในห้องเรียนว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการที่จะต้องมีความรู้วิทยากรแกนนำในโรงเรียนท่าน จะต้องมีความเสียสละเวลาเพื่อการฝึกอบรมในขณะที่ท่านทั้งหลายก็มีมากอยู่แล้ว ได้รับคำตอบว่าหลีกเลี่ยงเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้ต้องมีการเรียนรู้ ดังนั้นผู้เขียนจึงมีแนวคิดที่จะทำให้โครงการผลิตวิทยากรแกนนำเพื่อเพิ่มคุณค่าภายในตัวบุคลากรที่มีความเสียสละ ซึ่งจะต้องฝึกอบรมการเป็นวิทยากรมืออาชีพ การสร้างสื่อการสอน วิทยากรแกนนำจะต้องสรรหากิจกรรมการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนจะต้องฝึกอบรมในส่วนของคุณเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ได้มีการวางแผนไว้ในหลักสูตรจนครบถ้วน ทำให้ได้ความเป็นเลิศทางวิชาการและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับวิทยากรแกนนำซึ่งก็หมายถึงเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์จนกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพและ

สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการทำงานและเป็นคนดีของสังคมไทยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสามารถเผชิญปัญหาได้ด้วยปัญญาของตนเอง จากที่กล่าวมาผู้เขียนจึงอยากนำเสนอการบริหารจัดการพัฒนาวิทยากรแกนนำด้วยการนำเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถมนุษย์แบบเน้นประสบการณ์การฝึกอบรม เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) เป็นนวัตกรรมที่กำลังได้รับการกล่าวถึงในการพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ HPT เริ่มต้นจาก โทมัส กิลเบิร์ต (Thomas F. Gilbert) ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์(HPT) และเป็นลูกศิษย์ของสกินเนอร์ ศาสตราจารย์ผู้มีชื่อเสียงโด่งดังทางจิตวิทยา กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม โดยในช่วงปี ค.ศ.1961-1962 กิลเบิร์ตได้ตีพิมพ์วารสารซึ่งนำไปสู่การวางรากฐานและทำให้เกิดการขยายตัวอย่างกว้างขวางของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ชื่อความสามารถมนุษย์ (Human Competence) ที่อธิบายถึงการพัฒนาความสามารถที่จะต้องมาจากการวิเคราะห์ความสามารถ การวิเคราะห์สาเหตุ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแบบจำลองเทคโนโลยีสมรรถนะมนุษย์ โดยเน้นไปที่การฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานหรือเรียกว่า วิธีการระบบเพื่อการฝึกอบรมการทำงาน โดยเน้นไปที่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถให้กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ ดังนั้น HPT จึงเน้นไปที่รูปแบบการจัดกระบวนการที่เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร [9]

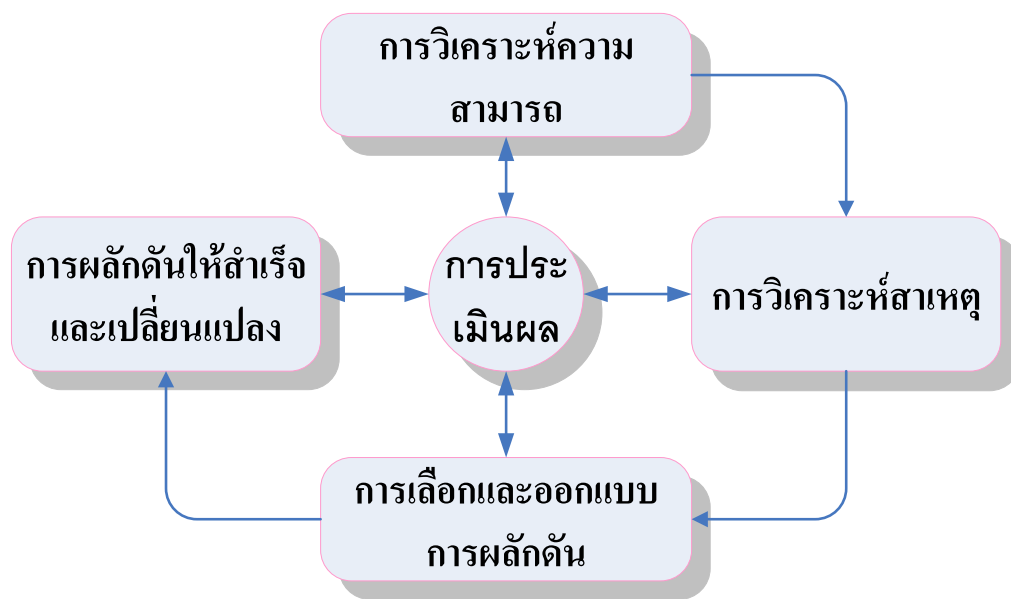
ความหมายของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) ดังนี้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ได้อธิบายเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ว่า เป็นวิธีการแก้ปัญหาเพื่อ

บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ อันเกิดจากความสามารถของบุคลากร โดยใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและหลากหลาย [10] ผู้เชี่ยวชาญชื่อนิโคลได้อธิบายว่าเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประกอบด้วยพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรในองค์กร และผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมหรือการแสดงออกนั้นๆ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญชื่อบัคเคและแซนดร้าได้กล่าวว่าเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์เป็นระบบการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้วิธีระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าความรู้ของบุคคล ทักษะ แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) เป็นกระบวนการออกแบบระบบเพื่อพัฒนาและเพิ่มความสามารถของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างของความสามารถที่หน่วยงานต้องการกับสภาพที่แท้จริงทั้งขององค์กรและบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์สาเหตุและการออกแบบการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการประเมินผลที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [11]

จากคำอธิบายดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) เป็นกระบวนการ

ออกแบบระบบเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้วยการวิเคราะห์บุคคลและหน่วยงานตามความสามารถ ส่งผลให้เกิดการวิเคราะห์ออกแบบการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแง่บวกและมีการประเมินผลถูกต้อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาประชากรซึ่งเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่ากับองค์กรและหน่วยงานต่างๆในประเทศจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องนำรูปแบบการพัฒนามนุษย์สักรูปแบบหนึ่งเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนามนุษย์ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกอาชีพ ดังนั้นผู้เขียนบทความนี้จึงได้นำรูปแบบ (Model) เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) ที่ได้รับการยอมรับในขณะนี้คือรูปแบบของ แวนเทียม มอสเซเลย์ และเดสซิงเจอร์ (Van Tiem, Moseley and Dessinger. 2001) มาทำการนำเสนอรูปแบบการพัฒนามนุษย์เพื่อเป็นการขยายผลทางวิชาการสู่สาธารณะและเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้สนใจหรือผู้ที่มีความอยากที่จะพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองในฐานะที่บางครั้งได้รับโอกาสในการเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการพัฒนามนุษย์หรือเป็นผู้บริหาร เช่นหน่วยงานจัดการฝึกอบรม ฝ่ายบุคคลที่ต้องรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่หรือพนักงานทุกคนโดยมีรูปแบบดังนี้



ภาพที่ 2 เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสามารถ (Performance Analysis) เป็นกระบวนการวิเคราะห์องค์กรหรือหน่วยงานและสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะทำใหทราบความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรที่หน่วยงานคาดหวัง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุ (Cause Analysis) ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่สนับสนุน เช่น ขาดสารเครื่องมือในการทำงาน และหาสาเหตุที่แท้จริงของการที่บุคลากรที่ไม่ชอบแสวงหา รวมทั้งการสะสมความรู้ เช่น การขาดความรู้ทักษะด้านใดบ้าง ตลอดจนขาดแรงจูงใจหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวิธีการผลักดัน (Intervention Selection and Design) เป็นการนำข้อมูลจากขั้นตอนทั้ง 2 ขั้นตอนที่กำลังมาทำการหาวิธีสนับสนุนความสามารถ วิเคราะห์การทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากร การสื่อสารทั้งหมดเพื่อเติมเต็มการติดต่อภายในหน่วยงาน จากนั้นนำมาทำการออกแบบและพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การผลักดันให้สำเร็จและเกิดการเปลี่ยนแปลง (Intervention Implementation and

Change) นำวิธีการหรือรูปแบบที่ได้ทำการออกแบบเสร็จแล้วมาใช้งานจริงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน โดยกระบวนการต่างๆในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา การติดต่อสื่อสารและการประสานงานเพื่อเชื่อมโยงความครอบคลุมในเครือข่าย เมื่อมีองค์ความรู้ ภูมิรู้ และความรู้ที่มีความน่าเชื่อถือก็จะต้องมีการสร้างเครือข่ายความรู้ด้วยการกระจายความรู้สู่สาธารณะเป็นการเผยแพร่ข้อมูลทางด้านวิชาการ

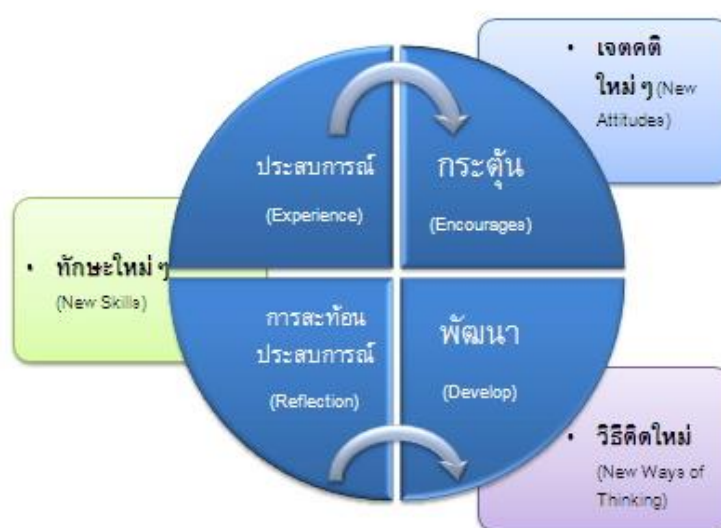
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการในทุกๆระยะ เป็นการประเมินรวมทั้งมีการตรวจปรับที่เกิดขึ้นทั้งระบบตั้งแต่เริ่มโครงการและสิ้นสุดโครงการ

ความจำเป็นที่ต้องเพิ่มความยืดหยุ่นและศักยภาพในการผสมผสานทักษะและความรู้เดิมบวกกับประสบการณ์ในรูปแบบที่ใหม่ที่พบเจอและแตกต่างกันออกไป ดังที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ไว้หลายแนวคิดจากอดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นแนวคิดในการ

เรียนรู้แบบประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่มีแนวคิดแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางและยังเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมในการคิด (Cognitive) วิเคราะห์และรู้จักวิธีการสังเคราะห์บ้างในบางครั้ง สุดท้ายแล้วเมื่อผู้เรียนบอกกับตัวเองว่าอยากเรียนอะไรเมื่อเรียนจบแล้วจะสามารถนำไปใช้ได้กับอะไร จะเป็นประโยชน์อย่างไร ดังนั้นการออกแบบการเรียนรู้จึงต้องเน้นการวัดความสามารถภาคปฏิบัติของการเรียนและใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบประสบการณ์ (Experiential Techniques) ที่มี

ประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้นักเรียน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม

การเรียนรู้แบบประสบการณ์ หมายถึง การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่างๆ (Reflection) ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ เจตคติใหม่ๆ หรือวิธีการคิดใหม่ๆ สรุปลงได้ดังแผนภาพ



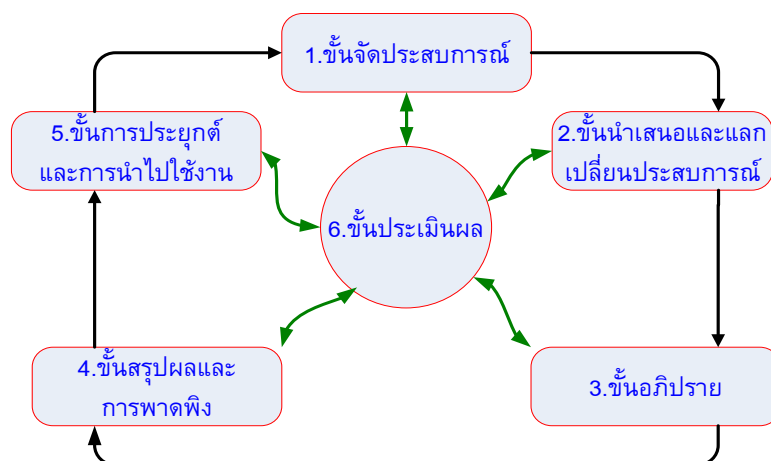
ภาพที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้แบบประสบการณ์

ลักษณะเด่นของการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ ผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่างๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ เจตคติใหม่ๆ รวมทั้งวิธีการคิดแบบใหม่ โดยใช้สถานะด้วยเวลา สถานที่ ภูมิปัญญาและสื่อการเรียนการสอนเป็นตัวเชื่อมโยงให้ผู้เรียนก้าวสู่การเรียนรู้แบบไร้พรมแดน ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถและทักษะต่างๆ ในเวลาเดียวกันจนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง จากนั้นมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกันและกัน ผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบ

ยอดในเรื่องนั้นๆ จนเกิดจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการหากระบวนการและวิธีการต่างๆ ผู้สอนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนไม่เคร่งเครียดและแสดงความคิดเห็นและความรับผิดชอบต่องานของตนเอง และกลุ่มให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจนเกิดความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้รวมทั้งผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหาและหาเหตุผลในการแก้ปัญหาด้วยตนเองและกระบวนการกลุ่มได้ สรุปผลและนำเสนอสิ่งที่ค้นพบ [12]

จากแนวคิดหลากหลายแนวคิดทำให้ผู้เขียนได้เพิ่มแนวคิดที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์กับวิทยาการฝึกอบรมที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนครูผู้สอนในแต่ละสาขาวิชาที่เป็นศาสตร์ในแต่ละด้านของบทเรียนและโดยเฉพาะกับนักเรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในแต่ละบทบาทแต่ละหน้าที่ซึ่งล้วนเป็นนักคิดนักลงมือปฏิบัติทั้งหลายแต่ละจะเรียกหรือคำนิยามเพิ่มเข้ามาอีกหนึ่งขั้นตอนคือการทำงานหรือการเรียนรู้หลายท่านที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาในปัจจุบันนิยามกันมากคือการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เพราะเป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในขณะนั้น อีกทั้งธรรมชาติของการวัด

ทางการฝึกอบรมและการวัดผลทางการศึกษามีหลายประการที่สำคัญ คือ การวัดผลทางอ้อม และเป็นวิธีการวัดผลที่ได้รับแต่ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ดังนั้นการวัดผลแบบนี้จึงมีความคลาดเคลื่อนบ้างแต่ก็ถือว่าเป็นการวัดผลเช่นกัน ส่วนใหญ่ค่าที่ได้จากการวัดผลตามสภาพที่เป็นจริงจึงประกอบด้วยค่าของศักยภาพหรือคุณลักษณะที่แท้จริงรวมกับค่าความคลาดเคลื่อน ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นได้ทั้งค่าบวกและค่าลบเพื่อให้เกิดค่าที่ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ในการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ในบทความนี้ผู้เขียนได้ทำการแบ่งรูปแบบการเรียนรู้ทั้งหมดแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนดังภาพที่ 5 โดยมีการนำเสนอต่อไปนี้



ภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์

1. ขั้นจัดประสบการณ์ (Experiencing) เป็นขั้นตอนลงมือปฏิบัติหรือทำกิจกรรมแล้วทำให้ผู้เรียนนำความรู้เดิมบวกกับความรู้ใหม่ที่ได้จากการลงมือทำ เช่น ผู้เรียนมีความรู้เดิมจากห้องเรียนแล้วค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากอินเทอร์เน็ต

2. ขั้นนำเสนอและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Publishing) เป็นขั้นการพูด การเขียน เช่น การนำข้อมูลที่ได้จากขั้นประสบการณ์มานำเสนอซึ่งอาจทำได้ทั้ง

การพูดและการเขียนอาจเขียนลงในแผนภูมิหรือตาราง พร้อมกับการนำเสนอข้อมูล

3. ขั้นอภิปราย (Discussing) เป็นขั้นการอภิปรายซักถามเพื่อความเข้าใจข้อมูลที่ชัดเจนและเพื่อให้ได้แนวคิดต่อการประยุกต์ใช้ขั้นนี้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอาจร่วมกันในการตั้งคำถามเพื่อการอภิปรายร่วมกัน

4. ขั้นสรุปพาดพิง (Generalizing) เป็นขั้นของการสรุปผลการเรียนรู้เรื่องย่อที่ได้มาจากกระบวนการทั้ง 3

ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น โดยสรุปพาดพิงสู่หลักการ ตลอดจนมุมมองหรือแบบแผนที่กว้างขึ้น อาจร่วมกันสรุปหรือการร่วมลงมือกระทำ

5. ขั้นประยุกต์ใช้ (Applying) เป็นขั้นการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันซึ่งอาจจัดทำเป็นลักษณะ โครงการ การทดลอง การนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือการค้นคว้าวิจัยต่อไป ซึ่งถือเป็นการลงมือกระทำและการลงมือปฏิบัติไปด้วย

6. ขั้นการประเมิน (Evaluating) เป็นขั้นการประเมินผลจากการกระทำในทุกขั้นตอนโดยผู้สอนและนักเรียนช่วยการประเมินผลงานร่วมกันทั้งหมด โดยพิจารณาผลลัพธ์ของโครงการที่เป็นผลงานของผู้เรียนแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม แต่ละคนสามารถระบุผลงานที่ได้จากการทำกิจกรรมและการลงมือปฏิบัติของตนเองได้ว่างานในส่วนใดที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากผู้เรียนได้แสดงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานร่วมกัน จากนั้นทุกคนก็นำผลงานมาประกอบเป็นชิ้นงานที่เสร็จสมบูรณ์ การประเมินผลบางครั้งอาจจะต้องได้เชิญวิทยากรมาจากภายนอกมาทำการประเมินร่วมซึ่งจะทำการวิเคราะห์ และ ประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดกระบวนการเรียนรู้

ในบทความนี้เพื่อเป็นแนวทางของการทำวิจัยในเชิงการทดลอง เพื่อนำรูปแบบเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์การฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและมีวิธีดำเนินการ โดยกำหนดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัวอย่างเช่น ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนที่ทำหน้าที่ดูแลห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

การเตรียมการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอนแบบกิจกรรมประสบการณ์จะบังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพต่อ

ผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของแผนการเรียนรู้ควรดำเนินการดังนี้ การเตรียมผู้สอน ผู้สอนต้องมีความพร้อมก่อนทำการสอนโดยเตรียมการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในคำอธิบายในหลักสูตรอย่างครบถ้วน และถูกต้องที่สุด

2. วิเคราะห์หลักสูตรและคัดเลือกเนื้อหาที่มีความเหมาะสมและได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ก่อนที่จะสอนโดยวิธีประสบการณ์

3. เขียนแผนการเรียนรู้ในขั้นตอนการสอนให้ชัดเจน

4. เตรียมอุปกรณ์ให้ครบตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดและได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเกือบทุกด้านจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านสร้างเนื้อหาบทเรียน และแผนการสอน ใบเนื้อหา สื่อเพาเวอร์พอยต์ แบบทดสอบก่อนเรียนและแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้หลักการออกแบบตามขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนแบบประสบการณ์ 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นจัดประสบการณ์ (Experiencing) เป็นขั้นลงมือหรือทำกิจกรรมจากสภาพจริง

2. ขั้นนำเสนอและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Publishing) เป็นขั้นการพูด การเขียน

3. ขั้นอภิปราย (Discussing) เป็นขั้นการอภิปรายซักถามเพื่อความเข้าใจข้อมูลที่ชัดเจน

4. ขั้นสรุปพาดพิง (Generalizing) เป็นขั้นของการสรุปผลการเรียนรู้เรื่องย่ออาจร่วมกันสรุปหรือการร่วมลงมือกระทำ

5. ขั้นประยุกต์ใช้ (Applying) เป็นขั้นการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้

6. ขั้นการประเมิน (Evaluating) เป็นขั้นการประเมินผลจากการกระทำในทุกขั้นตอน โดยพิจารณาผลลัพธ์ของโครงการที่เป็นผลงานของผู้เรียน

จากการนำเสนอแนวคิดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ซึ่งผู้เขียนบทความคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด

ประสบการณ์ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันจนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ความคิด และประสบการณ์เป็นอย่างดี

4. ข้อเสนอแนะ

บทบาทของผู้สอนหรือวิทยากรในการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์การฝึกอบรม เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองทันเหตุการณ์ จัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้าใจประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมและ จัดเตรียมแหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน วางแผนการเรียนรู้ กำหนดประเด็นการอภิปรายและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาสรุปความคิดเห็นและการนำเสนอความคิดร่วมกันการประเมินผลโดยมีข้อดีที่ควรส่งเสริมและข้อจำกัดที่ควรทำการแก้ไข

บทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ ฝึกฝนการทำงานเป็นกลุ่ม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเพื่อการระดมความคิดก่อนการอภิปราย การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงโดยการสังเกตและการทดลอง และฝึกทักษะการประเมินตนเอง

ข้อเสนอแนะการปรับใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ โดยเฉพาะผู้สอน ดังนี้

1. ผู้สอนต้องแสดงความพร้อมก่อนทำการสอน ต้องวิเคราะห์หลักสูตรศึกษาคำอธิบายรายวิชา เลือกเนื้อหาที่เหมาะสม เขียนแผนการเรียนรู้ตามขั้นตอนจัดเตรียมอุปกรณ์ให้ครบตามแผนการเรียนรู้แบบประสบการณ์

2. ผู้สอนต้องคำนึงถึงความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน ประกอบกับแนวทางการเลือกใช้สื่อการสอนต่างๆที่เหมาะสม ซึ่งผู้สอนสามารถใช้ทรัพยากรดังกล่าวเป็นตัวเชื่อมโยงให้ผู้เรียนก้าวสู่การเรียนรู้โลกรอบตัว

3. ผู้สอนควรจัดกิจกรรมในลักษณะเป็นกลุ่ม ปฏิบัติการให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำและเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง ฝึกค้นคว้า ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่างๆ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง และฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้ง ทาง ทฤษฎี และการ ปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

4. การแบ่งกลุ่มทำงานผู้สอนควรดำเนินการร่วมกับผู้เรียนกิจกรรมกลุ่มย่อยควรมอบหมายให้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างชัด

5. การเน้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะตามแบบประชาธิปไตย และผู้สอนต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเน้นการเรียนรู้แบบสนุกสนาน

6. ให้ผู้เรียนมีโอกาสดลองแสดงวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง และการฝึกทักษะการปฏิบัติให้มีความชำนาญ

7. การฝึกปฏิบัติเพื่ออธิบายหลักการ การฝึกรวบรวมข้อมูลและแปลความ จัดหมวดหมู่ แล้วสรุปผล

5. บทสรุป

การศึกษาความสำคัญของเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์โดยใช้รูปแบบของการจัดการเรียนการสอนแบบประสบการณ์การฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติกิจกรรม พบว่า เป็นเทคโนโลยีที่มีความแพร่หลายไปทั่วโลกและได้รับความนิยมมาก ดังนั้นผู้เขียนบทความเองจากที่ได้ศึกษารูปแบบเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ผู้เขียนจึงมีแนวคิดว่าจะน่าจะเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำองค์กรของท่านผู้อ่านไปสู่ความสำเร็จได้ จึงคิดว่ามีความเหมาะสมกับรูปแบบการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ให้ความรู้ด้านใดด้านหนึ่ง รวมทั้งการจัดหา

วิธีการฝึกอบรมแบบใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

จากบทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาวิธีการที่จะทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับความสำเร็จที่เกิดจากการถ่ายทอดประสบการณ์จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกถัดไป รวมทั้งยังเป็นแนวทางที่ดีที่จะมีนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดหลักสูตรการสร้างชุดฝึกอบรมวิทยากรแกนนำด้านใดด้านหนึ่งในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนทำให้มีความรู้เท่าทันกับเหตุการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] อารุง จันทวานิช. การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ และที่เน้นการปฏิบัติ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษา, 2550
- [2] แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546)
- [3] M.D. Van Tiem. L.J. Moseley and C.J. Dessinger, Second Edition, New York: The International Society for Performance Improvement, 2004.
- [4] ไสว เลี่ยมแก้ว. ความสำคัญในการฝึกอบรม. สำนักปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2551
- [5] ญาณี อมฤตฤดี. ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานกรณศึกษาบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2546
- [6] วิบูลย์ บุญยธโรกุล. คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย, 2545.
- [7] อัญธิกา ปุณริบูรณ์. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2552.
- [8] สุวิทย์ คุณกิตติ และเกรก อาร์ แบเรตต์. อบรมวิทยากรแกนนำด้านบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อยกระดับการเรียนรู้
- การสอน สำหรับศึกษานิเทศก์. บริษัทอินเทล (ประเทศไทย), 2547
- [9] ปรัชญนันท์ นิลสุข, พรทิพย์ เอกมหาราช, กณัฐฐา จำลองกุล และมัทธนา ตะเคียนทอง. รูปแบบการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนผ่านเว็บโดยครูต้นแบบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2551
- [10] Stolovitch, H. and Keeps, E. (1992). Handbook of Human Performance Technology. San Francisco : Jossey- Bass/Pfeiffer.
- [11] ชนิษฐา, ปรัชญนันท์, ชีรพงษ์ และทศพร. รูปแบบการพัฒนาครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549
- [12] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กระทรวงศึกษา, 2550

ประวัติผู้เขียน



รวัช ชมภู กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาไฟฟ้าศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.